

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТРЕСС В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Терещенко Н.Г.

## Аннотация

Статья посвящена проблеме стресса в управленческой деятельности. Приводится обзор исследований стрессовых факторов.

*Ключевые слова:* стресс, профессиональный стресс, управленческая деятельность, руководитель

В области прикладных исследований психических функциональных состояний в современном мире труда актуальным объектом является анализ стрессовых состояний. Практическое значение таких исследований состоит в профилактике психологического стресса, возможности управления функциональным состоянием работника, укреплении профессионального здоровья, и предполагает выяснение причин стрессового состояния, изучение стрессовых реакций, анализ стресс-факторов, определение условий, позволяющих их контролировать.

Проблема профилактики психологического стресса остро представлена в деятельности управленческого персонала организации. Наличие стресса (дисстресса) в профессиональной деятельности руководителя является одной из ее отличительных особенностей: психическое напряжение отмечают как одно из рабочих состояний управленца [5; 11; 13; 15]. Руководители первой линии находятся в первой пятерке списка из 130 профессий, располагающихся в порядке, соответствующем уровню вызываемого ими стресса [12].

В исследованиях основных факторов риска трудовой деятельности руководителей, в частности, в работах Н.Х. Амирова [1] приведены данные, свидетельствующие, что управленцы являются наиболее значимой группой риска в отношении возникновения болезней сердечнососудистой системы (заболеваемость ишемической болезнью сердца у руководителей составила 87,5%, гипертонической болезнью – 78,3%). Болезни системы кровообращения у руководителей на первом месте среди причин смерти, тогда как для другого трудоспо-

собного населения эта причина находится на втором месте. Количество инфарктов миокарда (частое осложнение ишемической болезни сердца) на 40% выше в группе менеджеров среднего звена по сравнению с топ-менеджерами, и в возрастной группе руководителей до 40 лет отмечается в 3 раза чаще [12]. Установлена связь приведенных заболеваний сердца с нервно-психической нагрузкой работников. Как пишет Е.Е. Вендров, эти заболевания называют «болезнями директорской группы» [2, с.100].

В исследовании профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса А.Б. Леоновой и А.А. Качиной [7] в синдромах профессионального стресса менеджеров установлены высокие показатели значений по симптоматике переживаний стресса в виде хронических стрессовых состояний – тревоги, депрессивных переживаний, нарушений сна. В ряду субъективных неврологических жалоб, первое место по частоте (36,4%) занимают жалобы на головную боль, возникающую в конце рабочего дня, также указаны жалобы на повышенную раздражительность (35,3%), беспокойный сон (21,2%), утомляемость (20,1%). Невротические расстройства, неврозы и неврастения (астении, тревожные состояния, депрессии) у руководителей после сердечнососудистых заболеваний занимают 2-е место [1]. Также в этих работах отмечается, что у руководителей в синдромах профессионального стресса присутствует выраженность опасных для здоровья поведенческих стереотипов, отражающих неадекватные индивидуальные стратегии «совладания» со стрессом, – курение и употребление алкоголя.

Психологический анализ управленческой деятельности показывает, что типичными характеристиками труда руководителя, провоцирующими напряжение нервной системы, внимания, их перегрузку, являются, чрезмерная интенсивность рабочих нагрузок, высокая ответственность за конечные результаты и людей, множественная подчиненность. Работа руководителя многоплановая и разнородная по своему содержанию, ее неотъемлемой частью являются большие потоки информации (в условиях лимита времени руководители обрабатывают значительный объем речевой и текстовой информации (10-60 документов)

при частых переключениях видов деятельности (16-150 раз за рабочий день)), что требует постоянной активизации умственных действий руководителя. Выполненная оценка гигиенических условий труда, факторов среды рабочего места руководителя выявила неудовлетворительное состояние физико-химической среды в отношении шума, освещенности (провоцирующих наличие акустического и зрительного дискомфорта), загрязнения воздушной среды и изменение этих показателей (улучшение) с повышением уровня управления [1].

Многие управленцы реагируют на перегрузки увеличением длительности работы. Было установлено, что 45% обследованных работали без выходных, 37% – вечерами, высвобождая выходные. Для многих компаний такой тип поведения стал нормой, которой придерживаются, хотя такого рода рабочие перегрузки являются результатом плохой организации служебной деятельности, несоблюдения гигиены умственного труда, недостатка сотрудников, неопределенности в местной политике [6, 16].

К стрессорам принадлежат и организационные переменные – взаимоотношения, технологические нововведения, реорганизация. Снижение уровня удовлетворенности работой, ухудшение психического и физического здоровья отмечалось в исследовании у сотрудников предприятия, изменившего собственника (Cooper & Jackson, 1995).

Кроме этого деятельность современного руководителя выполняется в условиях влияния внешних средовых факторов (нестабильность макроэкономической динамики, конкуренция, криминальная среда), которое возрастает с повышением уровня управления.

Выполненная систематика причин управленческого стресса [14] содержит перечень более 40 взаимодействующих факторов, включая также и неорганизационные источники стрессов (проблемы семьи, жизненные кризисы, конфликты личных ценностей с ценностями организации).

Особенности труда в области менеджмента предъявляют высокие требования к состоянию физиологических функций и психических качеств его субъектов. В изучении причин стрессов внимание исследователей было обращено

на оценку индивидуальных особенностей людей, делающих их уязвимыми для стрессов. Являются взаимосвязанными общее физическое состояние менеджера и его подверженность стрессам: более здоровые управленцы меньше страдают от производственных стрессов. Восприимчивость руководителя к стрессу зависит в значительной мере от физической конституции организма, состояния здоровья, черт характера, волевого настроя, потребностей и интересов, эмоционального состояния, уровня знаний, умений и навыков [8]. Установлено, что менеджеры с внутренним локусом контроля менее подвержены стрессам: интерналы более адаптивны к различным ситуациям, чем экстерналы [12, 14].

Адаптация к психологическому стрессу определяется психологической выносливостью, устойчивостью личности к стрессу. В работах (М. Фридман, Р. Роземан) было показано, что устойчивость к стрессу зависит от темпераментных свойств. В выборке работников умственного труда, в которую также входили администраторы, «неустойчивыми оказались лица с выраженной склонностью к конкуренции, стремлением к достижению цели, агрессивностью, нетерпеливостью, беспокойством, гиперактивностью, эмоциональной экспрессивностью, постоянным чувством нехватки времени» [Цит. по 4]. Данный поведенческий комплекс также в литературе описан как поведение типа А. Установленные в исследованиях психологические характеристики – корреляты поведения типа А – в других исследованиях были представлены коррелятами эффективности управленческой деятельности и входили в список ПВК руководителя [9]. Выраженность поведенческих стереотипов, таких как поведение типа А, представлено и результатами исследования проявлений профессионального стресса менеджеров [7].

В исследовании Н.Е. Водопьяновой изучались приспособительные стратегии поведения менеджеров (копинг, совладающее, преодолевающее поведение), психологическое назначение которых состоит в наиболее лучшей адаптации человека к ситуации через ослабление или смягчение требований ситуации. Было показано, что «успешные» менеджеры используют большее число моделей и предпочтение отдается «здоровым» моделям преодоления стрессогенных ситуаций, для которых харак-

терна активность, просоциальность и гибкость: ассертивность поведения, вступление в социальные контакты, поиск социальной поддержки [3].

В ряде исследований была показана важность социальной поддержки для снижения влияния стресса [6]. В исследовании с участием бизнес-менеджеров США, рабочих Германии установлено, что оказанная социальная поддержка руководителей, коллег, друзей, семьи снижает симптомы воздействия социальных производственных стрессов, таких как депрессия, делает значительно менее острыми физические и психологические последствия производственных стрессов и стрессов вне работы, снижает риск сердечнососудистых заболеваний, нормализует артериальное давление.

Важность социальной поддержки для снижения последствий стрессового влияния подтверждена на выборке руководителей подрядных организаций, выполняющих кровельные работы, в корреляционном исследовании, целью которого явилось изучение связи компонентов стрессочувствительности с социально-психологическими особенностями руководителя – качествами межличностного взаимодействия [10]. Было установлено, что сотрудничество, взаимопомощь, психологическая поддержка повышают стрессоустойчивость.

Проведенный обзор исследований показывает, что деятельность современного руководителя характеризуется чрезвычайно высоким нервно-психическим и физическим напряжением, изобилует специфичными стресс-факторами и различными реакциями, зависящими от индивидуальной резистентности к стрессу.

Программы профилактики данных состояний и укрепления профессионального здоровья должны включать комплекс разных мер: мероприятия организационного плана (аттестация рабочих мест по условиям труда, рационализация режимов труда, регламентация рабочего дня по видам деятельности, рационализация делопроизводства, эргономика рабочего места); лечебно-профилактические мероприятия (систематические профилактические осмотры, своевременные лечебные и профилактические мероприятия в условиях санаторно-курортных учреждений, рекомендации по рациональному питанию и

здоровому образу жизни); мероприятия социально-психологического характера (благоприятный «психологический климат», психологическая поддержка).

Такие рекомендации существуют, но не используются, поэтому настоящим требованием времени является принятие специальных норм и правил системы мер первичной профилактики, а также мер контроля и ответственности за их соблюдением [1].

В практику предприятий необходимо ввести работу службы психологической поддержки, назначение которой обеспечить социально-психологическое сопровождение на предприятиях и решение таких задач как: изучение факторов напряженности трудового процесса, включая социальный климат на предприятии; консультирование руководителей предприятия в области совершенствования организации трудового процесса; определение рациональных режимов труда и отдыха для конкретных категорий руководителей; обучение работников методам снятия психоэмоционального напряжения; формирование группы риска, разработка и осуществление на практике программы психологической поддержки лиц из групп риска.

#### Список литературы

1. Амиров Н.Х. Труд и здоровье руководителя. – Казань: ГЭОТАР-МЕД, 2000.
2. Вендров Е.Е. Психологические проблемы управления. – М.: Экономика, 1969.
3. Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С. Стратегии и модели преодолевающего поведения // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2001. – С. 311-322.
4. Ильин Е.П., Фукин А.И. Дифференциальная психофизиология профессиональной и учебной деятельности. – Казань: Казанский университет экономики, управления и права, 1997.
5. Кайдалов Д.П., Суименко Е.И. Психология единоначалия и коллегиальности. – М.: Мысль, 1979.
6. Купер К.Л., Маршал Дж. Источники стресса «белых воротничков» // Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития / Под ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышевой. – М.: Радикс, 1995. – С. 179-205.

7. Леонова А.Б., Качина А.А. Особенности синдромов профессионального стресса у менеджеров разного должностного статуса // Психология психических состояний / Под ред. А.О. Прохорова. – Казань: Изд-во КГУ, 2006. – С. 250-273.

8. Стилль работы и образ жизни руководителя: Анализ проблемы, рекомендации / Рук. авт. колл. К. Ладензак. – М.: Экономика, 1985.

9. Урванцев Л.П. Психология в работе врача. – Ярославль: ЯГИПП «Полиграфия», 1993.

10. Терещенко Н.Г. Психологические условия адаптации к профессиональному стрессу // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – Т. 13. – С. 3046-3050. URL: <https://e-koncept.ru/2015/85610.htm> (Дата обращения: 14.08.2016).

11. Шингаев С.М. Профессиональный стресс и здоровье менеджеров // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – №71. – С. 290-295.

12. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. – СПб.: Питер, 2003.

13. Broadbent Cb. I. Decision and Stress. – N.Y.: Academic Press, 1971.

14. Cooper C., Marshall J. Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health // Journal of Occupational Psychology. – 1976. – Vol. 49. – P 11-28.

15. Fieldman M., Rosenman R. The key cause – type A behavior pattern // Stress and coping. – N.Y., 1977. – P. 203-212.

16. French J.R.P., Caplan R.D. Organizational stress and individual strain // The Failure of Success. – N.Y.: AMACOM, 1973. – P. 30-66.

## THE OCCUPATIONAL STRESS IN THE MANAGERIAL ACTIVITIES

Tereshchenko N.G.

The article is devoted to the problem of the influence of stress on the productivity of the managerial activity. The article presents the results of the investigations of stress factors in the management activity

*Keywords:* stress, occupational stress, managerial activity, managers

**Терещенко Нина Геннадьевна**, к. психол. н., доц. кафедры психологии труда и предпринимательства Казанского инновационного университета им. В.Г. Тимирязова (ИЭУП), [ngter@yandex.ru](mailto:ngter@yandex.ru)